

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PENINGKATAN MUTU SEKOLAH DI PONDOK PESANTREN SMA
IMMIM PUTRA MAKASSAR**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Pendidikan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Oleh:

NURBAETI

NIM: 20300115011

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN MAKASSAR**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nurbaeti

NIM : 20300115011

Tempat/Tgl.Lahir : Salassae, 8 Mei 1998

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

Alamat : BTN Cita Alam Lestari

Judul : Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia
terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pesantren IMMTM
Putra Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah tiruan, duplikat, plagiat atau dibuat dan disusun oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Samata-Gowa, 9 Agustus 2019

Penulis



Nurbaeti

NIM: 20300115011

PERSETUJUAN PEMBIMBING


Pembimbing penulisan skripsi Saudari **Nurbaeti NIM: 20300115011**, mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul: **"Efektifitas Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar"** memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diujikan ke sidang *munaqasyah*.


Demikian persetujuan ini diberikan untuk proses selanjutnya.

Samata-Gowa, Agustus 2019

Pembimbing I


Pembimbing II


Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd
NIP 19760911 200501 1 005


Dr. Wahvuddin, M.Pd.I
NIP 19760730 200604 1 002

ALA UDDIN
M A K A S S A R

Mengetahui Ketua Jurusan MPI


Dr. Bahgruddin, M.M.
NIP 19661225 19940301 1 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "**Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar**", yang disusun oleh **Nurbaeti, NIM: 20300115011**, mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari **15 Agustus 2019 M**, bertepatan dengan tanggal **14 Zulhijjah 1440 H**, dan dinyatakan telah dapat menerima sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan beberapa perbaikan.


Samata-Gowa, 15 Agustus 2019 M
14 Zulhijjah 1440 H

DEWAN PENGUJI

(SK Dekan 2310 Tahun 2019)

Ketua	: Dr. Andi Halima, M.Pd.	(.....)
Sekretaris	: Dr. Usman, S.Ag., M.Pd.	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Baharuddin, M.M.	(.....)
Munaqisy II	: Dr. Hj Ermi Sola, M.Pd.	(.....)
Pembimbing I	: Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.	(.....)
Pembimbing II	: Dr. Wahyuddin Ruddin, M.Pd.I.	(.....)

Mengetahui :
Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Keguruan UIN Alauddin Makassar


Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 19781011 200501 1 006

KATA PENGANTAR



Tiada sepatah katapun yang indah dan sepantasnya diucapkan selain hanya pujian dan rasa terima kasih kepada Allah swt sang pemilik cinta dan kasih sayang. Skripsi ini dapat terselesaikan walaupun dalam bentuk sederhana. Pernyataan rasa syukur kepada sang Khalik atas hidayah-Nya yang diberikan dalam mewujudkan karya ini tidak dapat penulis lukiskan dengan kalimat apapun kecuali dengan hanya menyadari betapa kecilnya diri ini dihadapan-Nya.

Salawat dan salam semoga menjadi hadiah terindah bagi baginda Rasulullah saw yang telah menjadi pelita dalam gelapnya kejahiliyaan dunia, yang telah menjadi petunjuk di saat manusia tersesat dan terlena dengan kenikmatan sesaat. Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, maka penulis bersikap positif dalam menerima saran maupun kritikan yang sifatnya membangun.

Penulisan ini dapat dilakukan dengan baik berkat adanya partisipasi, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu melalui lembaran ini penulis menyampaikan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda **Najamuddin** dan Ibunda **Anna Rohana** serta seluruh keluarga yang telah memberikan perhatian dan pengorbanan serta keikhlasan doa demi kesuksesan penulis, selain itu tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Prof. Hamdan Juhannis, MA., Ph.D.** Selaku Rektor UIN Alauddin Makassar, beserta Pembantu Rektor I, II, III, dan IV yang selama ini berusaha memajukan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan memberikan bantuan fisik maupun maupun material serta memberikan fasilitas dalam proses perkuliahan.
2. **Dr. H. Marjuni, M.Pd.I** Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta Pembantu Dekan I, II, dan III atas segala fasilitas yang diberikan dan senantiasa selalu memberikan nasehat bimbingan kepada penulis.
3. **Dr. Baharuddin, M.M** dan **Ridwan Idris, S.Ag, M.Pd** selaku Ketua dan Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar yang selama ini selalu memberikan motivasi, arahan dan dorongan dalam proses perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi.
4. **Ridwan Idris, S.Ag, M.Pd** dan **Dr. Wahyuddin, M.Pd.I** selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sejak penulisan skripsi hingga terselesainya.
5. **Dr. Hj. St. Syamsudduha M.Pd** selaku validator I dan **Dra. Kasmawati, M.M** selaku validator II sekaligus membantu penulisan dalam penyusunan skripsi.
6. Para **Dosen** dan **Staf** Program Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. **Drs. Mursid** selaku Kepala Sekolah Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, serta, serta guru-guru beserta staf yang juga ikut membantu dalam penelitian ini.

8. Saudara-saudariku tercinta yang telah memberikan motivasi dan dorongan serta selalu memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Adik-adikku tercinta **Zahratul Jannah, Hanifa, Fadil dan Arham** yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
10. Teman karibku **Aulia, Iin, Anha, Nurul, dan Janna**, yang selalu memberikan motivasi serta doa.
11. Teman-Teman **PPL Nasional** jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah Keguruan yang senantiasa memberikan bantuan, doa dan motivasi kepada penulis.
12. Teman-teman jurusan **Manajemen Pendidikan Islam** kelas 1 dan 2 yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Demikian ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, tiada sesuatu yang bisa penulis berikan kecuali apa yang kila lakukan selama ini bernilai ibadah di sisi Allah swt. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua orang khususnya bagi penulis sendiri. Akhirnya, semoga Allah swt. berkenan menerima amal bakti yang diabdikan oleh kita semua.

Samata-Gowa, 09 Agustus 2019


Nurbacti

NIM. 20300115011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEAHLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah.....	6
C. Hipotesis	6
D. Definisi Operasional Variabel	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
3. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16

B. Teori Mutu Sekolah.....	19
1. Pengertian Mutu Sekolah.....	19
2. Prinsip Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah.....	20
3. Karakteristik Sekolah Bermutu.....	20
4. Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan	23
5. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan	25
6. Faktor Penyebab Rendahnya Mutu Pendidikan.....	26
7. Indikator Putu Mendidikan	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan lokasi Penelitian.....	29
1. Jenis penelitian.....	29
2. Lokasi Penelitian	29
B. Pendekatan Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	30
D. Instrumen Penelitian.....	31
1. Kuesioner.....	31
E. Validasi dan Reabilitas Instrumen.....	31
F. Teknik Analisis data	32
1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif	32
2. Teknik Analisis Statistik Inferensial.....	33

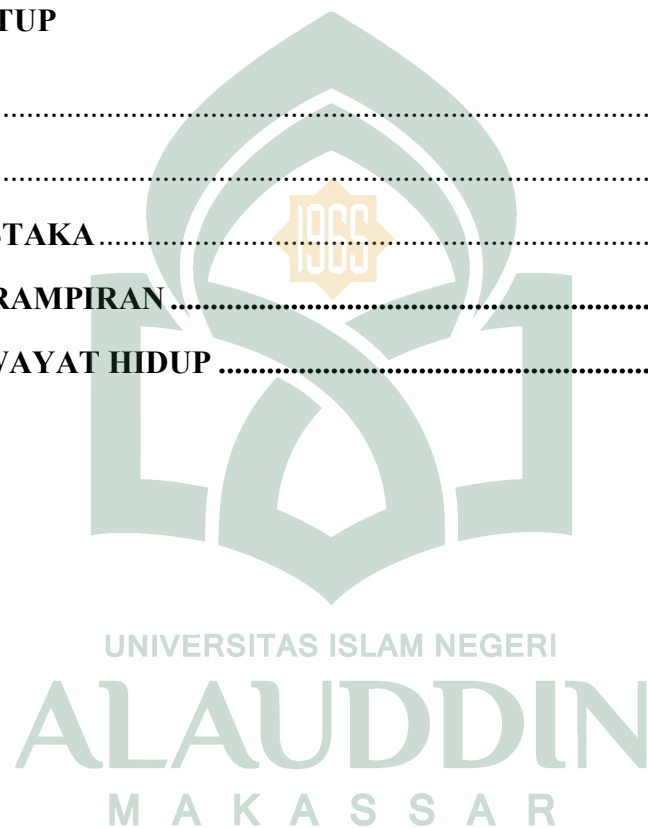
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar.....	36
1. Sejarah Saingkat Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar	36

2. Visi dan Misi	37
B. Analisis Hasil Deskriptif dan Inferensial	38
1. Deskriptif Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia	38
2. Deskriptif Peningkatan Mutu Sekolah.....	42
3. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar	46

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	59-60
LAMPIRAN-RAMPIRAN	61-75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	76



DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1.** Data jumlah guru dan staf (2018) di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar.
- Tabel 3.2.** Kriteria Tingkat Kevalidan
- Tabel 3.3.** Interpretasi Skor Responden
- Tabel 4.1.** Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pesantren IMMIM Putra Makassar
- Tabel 4.2.** Skor Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pasantren IMMIM Putra Makassar
- Tabel 4.3.** Tabulasi Data untuk Menghitung Nilai Rata-rata (Mean)
- Tabel 4.4.** Data Presentase Frekuensi
- Tabel 4.5.** Data Standar Deviasi
- Tabel 4.7.** Skor Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pasantren IMMIM Putra Makassar
- Tabel 4.8.** Tabulasi Data untuk Menghitung Nilai Rata-rata (Mean)
- Tabel 4.9.** Data Presentase Frekuensi
- Tabel 4.10.** Data Standar Deviasi
- Tabel 4.11.** Data Kategori Skor Responden
- Tabel 4.12.** Tabel Penolong

Nama : Nurbaeti
Nim : 20300115011
Fak/jurusan: Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar; (2) Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Pura Makassar; (3) Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana gambaran Efektifitas Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar; (2) Bagaimana gambaram Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar; (3) Apakah Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Efektif terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok SMA IMMIM Putra Makassar.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian '*ex post facto*'. Subjek penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar yang berjumlah 32 orang dan menggunakan sampel jenuh. Tehnik pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial melalui regresi sederhana. Selanjutnya penyajian data menggunakan teknik presentase jawaban dari keseluruhan responden.

Hasil Penelitian menunjukkan penerapan manajemen sumber daya manusia berada pada kategori sedang yaitu dengan presentase 65,62% dan peningkatan mutu sekolah berada pada kategori sedang 71,87%. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,12 \geq t_{tabel} = 2,04$. Untuk taraf signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun Saran dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Kepala sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar. Demi penigkatan mutu pendidikan di sekolah, kepala sekolah dan guru sebaiknya bekerja sama secara maksimal dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar demi terciptanya sekolah yang unggul. *Output* suatu sekolah tidak lepas dari peran dan dukungan fasilitas yang di dapatkan dari dalam sekolah itu sendiri. (2)Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu menggali lebih dalam mengenal gambaran yang luas dan mendalam tentang penerapan manajemen sumber daya manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kemajuan dunia dan manusia. Pendidikan juga merupakan investasi dalam mengembangkan sumber daya manusia, di mana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian.

Pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat Indonesia yang memiliki wilayah yang sangat luas. Tidak ada batasan waktu bagi seseorang untuk terus belajar, yakni sejak lahir hingga seseorang tersebut meninggal dunia. Seorang harus berwawasan luas atau berilmu pengetahuan, sehingga mereka pantas mencapai ketinggian dan kebutuhan hidup sebagai bekal di akhirat kelak. Seseorang yang memiliki iman dan ilmu akan diangkat beberapa derajat oleh Allah swt. Keimanan dan kepaahaman merupakan modal utama untuk dapat meraih kesuksesan di dunia dan akhirat. Dalam hal ini juga telah selaras dengan firman Allah swt yang bisa dijadikan acuan dasar, yakni dalam Q.S Al-Mujadilah:11 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي
الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انْشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
خَبِيرٌ ۝

Terjemahnya:

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan padamu berlapang-lapanglah dalam majelis maka lapangkanlah Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu

pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan, sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, pada tempatnyalah kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan.

Berbicara mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia, upaya peningkatan mutu pendidikan adalah merupakan persoalan yang amat penting untuk ditelusuri, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi faktor manajemen lembaga pendidikan. Dalam konteks ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dan perlu dikembangkan dengan baik. Dijelaskan bahwa:

Ada peningkatan kesadaran terhadap pentingnya manajemen yang baik bagi pelaksanaan berbagai kegiatan untuk mencapai kualitas lembaga pendidikan atau sekolah yang efektif. Manajemen yang baik merupakan hal yang esensial bagi semua sumber daya yang ada untuk dapat difungsikan dan memberikan pengaruh secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Dengan kata lain pentingnya manajemen efektif sangat signifikan bagi keberhasilan murid dan pelajar dalam semua jenis dan jenjang lembaga pendidikan.²

¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta : 2006), h. 543

²Syafaruddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Menegembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif* (Medan : Perdana Publishing, 2011). h. 66.

Peran pendidikan merupakan sarana strategis untuk meningkatkan kualitas dan harkat manusia juga sebagai tolok ukur martabat suatu bangsa. Tolok ukur kualitas suatu bangsa, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam satu negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat suatu bangsa, semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya.³

Realitas sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas jauh dari negara-negara tetangga.⁴ Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan lokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsif menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis.⁵

Peningkatan mutu sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang berproses pada sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen-komponen sekolah untuk secara berkesinambungan

³ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2012), h. 20.

⁴ Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), h. 6.

⁵ Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), h. 7.

meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memahami kebutuhan peserta didik dan masyarakat.⁶ Peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu didukung oleh kemampuan manajerial para kepala sekolah. Sekolah perlu berkembang dari tahun ke tahun. Karena itu hubungan baik antar guru perlu diciptakan agar terjalin iklim dan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Demikian halnya dengan penataan lingkungan fisik dan manajemen sekolah perlu dibina agar sekolah menjadi lingkungan pendidikan yang dapat menumbuhkan kreativitas, disiplin dan semangat kerja peserta didik.⁷

Efektivitas manajemen SDM di sekolah sangatlah vital kedudukannya, kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendiknyanya. Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional. Mutu juga ditentukan bagaimana input, proses, output, yang ada di sekolah tersebut.

Penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi pendidikan didasari oleh filsafat yang berisi nilai-nilai pengabdian dan kemanusiaan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, dunia pendidikan kini dituntut untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia dan operasi yang pada dasarnya banyak diterapkan dalam dunia usaha, sebagai

⁶Arbangi, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Depok Prenadamedia Group, 2018), h. 110.

⁷ Baharuddin. *Penguatan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah.. Jurnal Idaarah* (2017), vol.1, no.1, h.19.

langkah antisifatif terhadap kecenderungan-kecenderungan baru, guna mencapai dan mempertahankan posisi bersaingnya, sehingga nantinya dapat dihasilkan manusia-manusia yang memiliki sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan zaman.⁸

Berdasarkan pengamatan penulis sementara di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar menunjukkan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia dalam merencanakan, merekrut dan mengevaluasi seluruh perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam hal ini masih perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa kriteria mutu sekolah yang belum maksimal seperti pada pemanfaatan sumber daya yang ada dalam sekolah, pengadaan fasilitas dan pelayanan yang dapat menyebabkan kepuasan berkurang. Di sini perlu adanya partisipasi dan kemampuan kepala sekolah dan seluruh *stakeholder* dalam merencanakan pendidikan dan merumuskan manajemen sumber daya manusia yang akan dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang ada dalam lembaga sekolah yang dikelolanya. Untuk melihat lebih dekat tentang penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah maka penulis tertarik melakukan penelitian terkait seberapa besar penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah.

Dengan latar belakang masalah di atas penulis terdorong untuk mengadakan penelitian terhadap manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar. Kriteria keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dengan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan

⁸ Mukhyi, “*Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Strategis*”, diakses dari <http://staff.gunadarma.ac.id/downloads/files/18077/pada> tanggal 12 Januari 2019

rencana yang telah ditetapkan serta menghasilkan lulusan atau alumni yang sesuai dengan standar kompetensi nasional. Sehingga dapat dilihat apakah penerapan manajemen sumber daya manusia efektif terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar.

Selain itu dapat dilihat apakah dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perencanaan pendidikan memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu judul yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah **“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penerapan Manajemen SDM di Pondok Pesantren SMA IMMIM PUTRA Makassar?
2. Bagaimana Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM PUTRA Makassar?
3. Apakah Penerapan Manajemen SDM Efektif terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM PUTRA Makassar?

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu: Penerapan Manajemen SDM efektif terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM PUTRA Makassar.

D. Definisi Operasi Variabel

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang variabel-variabel yang diteliti sehingga tidak terjadi

perbedaan penafsiran antara penulis dan pembaca. Adapun pengertian operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/sekolah. Adapun indikator dalam penelitian ini yang dimaksud dengan (SDM) adalah menerapkan perencanaan, rekrutmen, dan evaluasi.

2. Peningkatan Mutu Sekolah

Mutu pendidikan berarti kualitas yang dicapai pada sebuah instansi pendidikan yaitu sekolah, di mana dalam lembaga tersebut dituntut untuk mampu meningkatkan secara terus menerus hasil yang telah dicapai sebelumnya. Sedangkan untuk meningkatkan mutu sekolah, adapun indikator yang sangat penting yaitu sarana prasarana, pelayanan dan kinerja guru untuk meningkatnya mutu pendidikan pada sekolah tersebut.

E. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu

Menelusuri hasil riset maupun literatur kepustakaan yang pernah dilakukan sebelumnya, penulis tidak menemukan pembahasan yang memiliki objek kajian persis serupa dengan penelitian ini. Akan tetapi untuk menguatkan arah penelitian tentunya penulis perlu mengungkapkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang muatannya relevan dengan penelitian penulis, meskipun ruang lingkup pembahasannya mencakup tema sentral dan hanya menguraikan hal-hal yang bersifat global, antara lain:

1. Ika Dewi Rahmawati dalam skripsinya “*Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Peningkatan Kualitas Sekolah Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah.*” tahun 2012 Kesimpulan dari penelitian ini

menunjukkan bahwa hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,968 \geq t_{tabel} = 2,048$, maka H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sekolah Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah.⁹

2. Ismawati dalam skripsinya “*Pengaruh Penerapan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan mutu sekolah di SMPN 27 Makassar*” Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 12,50 \geq t_{tabel} = 2,02$ untuk taraf signifikan 5%. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar.¹⁰
3. Dewi Hajar dalam skripsinya “*Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendidikan Islam studi kasus di MTsN Karangnom Klaten*” 2013. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 0,593$ dengan signifikan 0,556 nilai t_{hitung} lebih kecil $t_{tabel} 2,011$. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga terdapat pengaruh MSDM yang signifikan sebesar terhadap Pendidikan Islam.¹¹

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

⁹ Ika Dewi Rahmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Sekolah Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah* (2012), h. 28.

¹⁰ Ismawati, *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar*. (2014), h. 35.

¹¹ Dewi Hajar dalam skripsinya, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam studi khusus di MTSN karanganom klaten*. (2013), h. 27.

- a. Untuk mengetahui penerapan sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar.
- b. Untuk mengetahui mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar.
- c. Untuk mengetahui efektifitas penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar.

2. Kegunaan Penelitian

Maanfaat penelitian adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini harapannya mampu memberikan informasi tentang penerapan sumber daya manusia terhadap peningkatan sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM PUTRA Makassar.

b. Secara praktis

- 1) Masukan bagi sekolah: dapat memberikan partisipasi dalam rangka pelaksanaan SDM serta perbaikan proses pelaksanaan yang nantinya berdampak pada upaya peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Masukan bagi kepala sekolah: dapat lebih meningkatkan kreatifitas dan keterampilan dalam bidang manajerial khususnya dalam pelaksana SDM sekolahnya.
- 3) Masukan bagi guru dan pegawai: akan dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilannya dalam mengembangkan kemampuan dan profesionalisme

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan, terutama dalam organisasi/sekolah. Untuk membahas lebih lanjut, penulis akan menguraikan pengertian berdasarkan teori yang ada berikut ini. Sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, sumber daya manusia ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Q.S Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي
الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ ٣١

Terjemahan:

Dan dia menundukkan untukmu apa yang ada dilangit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir¹²

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jakarta): 2006, h.500

untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi/sekolah. Harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuannya mengelola.¹³

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* dan ada yang menyamakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.¹⁴ Simamoro mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa,

¹³ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 14.

¹⁴ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 11.

dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.¹⁵ Schuler mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan dalam organisasi/sekolah sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, sekolah dan masyarakat.¹⁶

Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat disimpulkan bahwa merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi/sekolah.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk sekolah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan terikat pada penarapan

¹⁵ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 14.

¹⁶ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 15.

perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi/sekolah.¹⁷

Cushway mengemukakan tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi/sekolah dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.¹⁸

Sementara itu, menurut Schuler MSDM memiliki dua tujuan utama yaitu:

- a. Memperbaiki kehidupan kerja.

¹⁷ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 16.

¹⁸ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 17.

- b. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal¹⁹

3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Perencanaan adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

b. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan menemukan orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

c. Seleksi

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (*currriculum vitae*/CV) milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar ini, dilakukan penyortiran antara pelamaran yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

d. Orientasi, pelatihan dan pengembangan

¹⁹ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 18.

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang NO 13 tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai menyiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.²⁰

Menurut Handoko, pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

e. Evaluasi kinerja

Evaluasi sama pentingnya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian atau pelaksanaan, pemantauan (*monitoring*) dan pengendalian. Terkadang fungsi *monitoring* dan fungsi evaluasi, sulit untuk dipisahkan.

f. Kompensasi

²⁰ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), h.9.

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada tenaga pendidik dan kependidikan sebagai imbal jasa (*reward*) yang diberikannya kepada sekolah. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab.

g. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan sekolah dan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas tenaga pendidik dan kependidikan agar tercipta kerja sama yang panjang.

i. Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar tenaga pendidik dan kependidikan dalam sekolah. Sedangkan menurut Moekijat mengartikan bahwa pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang tenaga pendidik dan kependidikan dengan suatu organisasi/sekolah.²¹

4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kekuasaan suatu organisasi/sekolah. Banyak sekolah kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam sekolah dapat memberikan keunggulan

²¹ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), h.21.

bersaing. Kedudukan sumber daya manusia sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi/sekolah.²²

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab melakukan persiapan dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, dengan perincian sebagai berikut:

a. Persiapan

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenaga-kerjaan, dan lain sebagainya.

b. Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau tenaga pendidik dan kependidikan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi/sekolah.

c. Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan

Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup milik pelamar. Kemudian dari CV

²² Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), h.9.

pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil calon terpilih untuk dilakukan ujian tes tertulis, wawancara, dan proses seleksi lainnya.

d. Pengembangan dan Evaluasi

Tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja pada sekolah harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi menjadi sangat penting mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan tingkat rendah maupun yang tinggi.

e. Memberikan Kompensasi dan Proteksi pada Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja tenaga pendidik dan kependidikan secara teratur dari sekolah. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga-kerjaan di kemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada sekolah. Proteksi juga perlu diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Tingkat efektifitas manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja suatu sekolah, sebesar atau sekecil apapun organisasi/sekolah tersebut. Dengan kemampuan pengetahuan atas

masalah yang dihadapi masing-masing manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi kunci dengan bertambahnya pengetahuan tentang isu-isu unit fungsional.²³

5. Tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi/sekolah

Kesulitan yang dihadapi oleh MSDM di masa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi/sekolah yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif.²⁴

Pada masa lalu mekanisme organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya non manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang semakin berkualitas.

Masaaki mengemukakan kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kempuan dan kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut. Sugeng menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan

²³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), h.21

²⁴ Basir Barthos, *Manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 12.

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Abdullah dan Ancok sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, hal ini tidak mengherankan kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolok ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada MSDM itu sendiri.²⁵

Dalam hal ini yang perlu dilakukan adalah meningkatkan pemahaman tentang maksud kegiatan MSDM itu sendiri, sehingga SDM dapat memberikan sumbangan yang optimal untuk keberhasilan operasional organisasi/sekolah. Setiap langkah yang diambil dalam MSDM haruslah berkaitan erat dengan kewajiban yang harus diselesaikan oleh organisasi/sekolah.

6. Efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi/sekolah

Apa artinya sebuah manajemen dalam sebuah organisasi/sekolah jika tdk menjadikan organisasi itu efisien dan efektif dalam melaksanakan tugasnya. Efektifitas suatu bagian sumber daya manusia (sebelumnya dikenal dengan nama bagian kepegawaian atau bagian personalia) diukur dengan menilai sampai seberapa jauh bagian ini memenuhi kebutuhan dan

²⁵ Basir Barthos, *Manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 14.

permintaan dari semua pihak yang mempunyai suatu kepentingan di dalam organisasi itu. Itulah sebabnya ada hubungan yang positif dengan produktifitas pertumbuhan organisasi, dan juga dengan kepuasan kerja dan produktivitas dalam tenaga kerja serta mutu, kekuatan, dan profesional manajer secara tradisional, kriteria efektifitas itu meliputi faktor-faktor seperti tingkat perputaran karyawan (keluar masuknya pegawai), semangat kerja, jumlah keluhan, dan tingkat kecelakaan. Memenuhi harapan dari lembaga membuat undang-undang kini dapat perhatian dan merupakan suatu bidang yang penting.²⁶

B. Mutu Sekolah

1. Pengertian Mutu Sekolah

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan dalam kemampuan memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, *proses* dan *output* pendidikan. Pendidikan yang bermutu bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari suatu proses pendidikan yang berjalan dengan baik, efektif, dan efisien.²⁷ Menurut Arcoro mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, *proses* dan *output* pendidikan²⁸. Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara

²⁶ Basir Barthos, *Manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 14.

²⁷ Depdinas, *Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta:2001), h.24

²⁸ Joremo S Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan Langkah Penerapan* (Jakarta: Penerbit Riene Cipta, 2005) h. 85

operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku. Mutu sekolah juga merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor *input* agar menghasilkan *output* yang setinggi-tingginya²⁹

Berdasarkan beberapa definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa mutu sekolah adalah terpenuhinya kepuasan konsumen sesuai dengan kebutuhan dan harapan, seperti prestasi yang dicapai sekolah dalam kurun waktu tertentu.

2. Prinsip Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah

- a. Peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah.
- b. Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik.
- c. Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.
- d. Peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di sekolah.
- e. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat.³⁰

3. Karakteristik Sekolah Bermutu

Standar mutu pendidikan dapat dirujuk dari standar nasional pendidikan yang telah ditetapkan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di Indonesia meliputi:

²⁹ Ace Suryad i dan H.A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 1994) h. 115

³⁰ Arbangi, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Depok: Prenadamedia Group, 2018), h. 102.

- a. Standar kompetensi lulusan yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan minimal yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang wajib dimiliki peserta didik untuk dapat dinyatakan lulus.
- b. Standar isi adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan cakupan ke dalam materi pelajaran untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang dituangkan ke dalam petensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran.
- c. Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prosedur dan pengorganisasian pengalaman belajar untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Standar proses pendidikan yang membudayakan dan menjunjung tinggi HAM, nilai keagamaan, budaya, dan kemajemukan. Proses pendidikan pada setiap satuan pendidikan diselenggarakan dengan memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas dan kemandirian peserta didik sesuai dengan perkembangan, kecerdasan, dan kemandirian dalam rangka pencapaian standar kompetensi lulusan.
- d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kualifikasi minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan.
- e. Standar saran dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prasyarat minimal tentang fasilitas fisik yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- f. Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pelaporan, dan pengawasan

kegiatan agar tercapai efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan.

- g. Standar pembiayaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan biaya untuk penyelenggaraan satuan pendidikan.
- h. Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan alat penilaian pendidikan.³¹

Menurut Hansler dan Brunell yang dikutip oleh Nasution, ada empat prinsip utama mutu, yaitu:

- a. Kepuasan Pelanggan

Sekolah harus memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap pelanggannya. Pelanggan sekolah meliputi pelanggan internal dan pelanggan eksternal sekolah meliputi siswa, guru, staf dan tata usaha. Sedangkan yang termasuk dalam pelanggan eksternal sekolah yaitu, orang tua, siswa, pemerintah masyarakat dan termasuk juga komite sekolah.

- b. Respek terhadap setiap orang

Dalam sekolah yang bermutu, setiap orang di sekolah dipandang memiliki potensi. Oleh karena itu, setiap orang diperlakukan dengan baik dan diberikan kesempatan untuk berprestasi, berkarier, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

- c. Manajemen berdasarkan fakta

Setiap keputusan selalu didasarkan pada fakta, bukan pada perasaan atau ingatan semata. Ada dua konsep yang berkaitan dengan hal ini, yaitu: 1) prioritas, yakni suatu konsep bahwa perbaikan tidak dapat dilakukan pada semua aspek yang bersamaan, mengingat keterbatasan yang ada. Dengan menggunakan data, manajemen dan tim organisasi

³¹Aan Komariah dan Engkoswara, *Administrasi Pendidikan* Cet, III (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 311.

dapat menfokuskan suatu organisasi pada situasi tertentu. 2) variasi atau variabilitas kinerja manusia. Data statistik dapat memberikan gambaran mengenai variabelitas yang merupakan bagian yang wajar dari setiap sistem organisasi

d. Perbaikan terus menerus

Setiap sekolah perlu melakukan proses sistematis dalam melaksanakan perbaikan berkesinambungan. Konsep yang berlaku adalah perencanaan dan melakukan tindakan korektif terhadap hasil yang diperoleh³²

Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab.

4. Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

a. Kurikulum

Kurikulum sebagai “ seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran”.³³ yang merupakan variabel pendidikan merupakan salah satu faktor dominan terjadinya proses pembelajaran. Kurikulum khusus digunakan dalam pendidikan dan pengajaran yakni sejumlah mata pelajaran di sekolah atau mata kuliah di perguruan tinggi

³² Nur Nasution *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), h.25.

³³ Masnur Muslich, *KTPS (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) Dasar Pemahaman dan Pengembangan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), cet-V, h. 1.

yang harus ditempuh untuk mencapai tingkat atau keseluruhan pelajaran yang disajikan oleh suatu lembaga pendidikan.³⁴

Dari defenisi mengenai kurikulum di atas dapat disimpulkan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan ajar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran dan proses pencapaian tujuan pendidikan atau sekolah yang di aktualisasikan di kelas maupun di luar kelas sebagai pengalaman murid serta kumpulan mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

b. Media/Alat Pendidikan

Kata Media berasal dari bahasa Latin dan merupakan bentuk jamak dari kata *medium* yang secara harfiah berarti perantara atau pengantar. Media adalah perantara atau pengantar pesan dari pengirim ke penerima pesan.³⁵ Menurut Asosiasi Pendidikan Nasional atau NEA media adalah bentuk-bentuk komunikasi baik tercetak maupun audiovisual serta peralatnya. Daradjat menyebutkan pengertian alat pendidikan sama dengan media pendidikan, sarana pendidikan. Sedangkan dalam kepustakaan asing, sementara ahli menggunakan istilah *audio visual aids* (AVA) *teaching material*, *instructional materai*.³⁶

Para ahli telah mengklasifikasikan alat/media pendidikan kepada dua bagian, yaitu alat pendidikan yang bersifat benda (materil) dan alat pendidikan yang bukan benda (non materil).

c. Proses Belajar Mengajar (PBM)

³⁴ H. Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: PT Kalam Mulia, 2004), h. 128.

³⁵ Arief S. Sadiman Dkk, *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2009), h. 6.

³⁶ 58 H. Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: PT Kalam Mulia, 2004), h 180.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi atau hubungan timbal balik antara guru dan siswa itu merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses belajar mengajar. Dalam PBM tersirat adanya kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Antara keduanya terjalin interaksi yang saling menunjang.³⁷

d. Pendayagunaan Alat/ Fasilitas

Setiap alat dan fasilitas yang tersedia sebaiknya dapat dimanfaatkan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Agar tidak menjadi kemubaziran negatif dan menghambat kelancaran proses pembelajaran.³⁸

5. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan

Upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah memerlukan titik berangkat dari pola pemikiran yang memandang sekolah sebagai suatu sistem. Sekolah terdiri dari berbagai komponen yang saling membutuhkan dan berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Melalui penggarapan seluruh komponen sekolah, pendidikan bermutu tinggi apabila setiap anak

³⁷ Dede Rosyada, *Paradigm Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Peibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, cet-III, (Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group, 2007), h. 26.

³⁸ Dede rosyada, *Paradigm Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Peibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, cet-III, (Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group, 2007), h. 26.

didik berkembang secara optimal sesuai kemampuannya serta dapat mengembangkan kemampuannya itu bagi kepentingan masyarakat. Pendidikan yang bermutu tinggi membawa setiap anak didik ke arah pembentukan manusia Indonesia seutuhnya.³⁹

Dalam konteks pendidikan, sekolah itu berkualitas jika mampu melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan rancangan-rancangan yang ditetapkan bersama antara sekolah dengan komite sekolah, mencapai hasil belajar sesuai dengan target yang direncanakan, serta sesuai pula dengan harapan orang tua siswa, pemerintah, siswa, para pengguna lulusan baik sekolah atau perguruan tinggi tempat siswa melanjutkan studinya, maupun dunia kerja.⁴⁰

Mutu pendidikan, sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Manajemen peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu metode peningkatan yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan kepada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan memperdayakan semua komponen lembaga pendidikan untuk secara berkesimbangan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Menurut Mulyasa pendidikan yang bermutu tidak hanya dilihat dari kualitas lulusannya, tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan internal (tenaga kependidikan)

³⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, h. 224.

⁴⁰ Dede rosyada, *Paradigm Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Peibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, cet-III (Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group, 2007), h.26.

serta pelanggan eksternal (peserta didik, orang tua, masyarakat dan pemakai lulusan).⁴¹

6. Faktor Penyebab Rendahnya Mutu Pendidikan

Ada tiga faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan, yaitu: 1) kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *educational production function* atau input-input analisis yang tidak konsisten; 2) penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara sentralistik; 3) peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan.⁴²

Berdasarkan penyebab tersebut dan dengan adanya era otonomi daerah yang sedang berjalan, maka kebijakan strategi yang diambil direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dalam meningkatkan mutu pendidikan untuk mengembangkan sumber daya manusia, yaitu:

- a. Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah di mana sekolah diberikan kewenangan untuk merencanakan sendiri upaya peningkatan mutu secara keseluruhan.
- b. Pendidikan yang berbasiskan pada partisipasi komunitas di mana terjadi interaksi yang positif antara sekolah dan masyarakat, sekolah sebagai *community learning center*.
- c. Dengan menggunakan paradigma belajar atau *learning paradigm* yang akan menjadikan pelajar-pelajar atau *learner* menjadi manusia yang diberdayakan.⁴³

7. Indikator Mutu Pendidikan

⁴¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, h. 226.

⁴² Arbangi, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Depok: Prenadamedia Group, 2018), h. 100

⁴³ Arbangi, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Depok: Prenadamedia Group, 2018), h. 100

Setelah dipahami definisi kualitas, maka harus diketahui apa saja yang termasuk dalam dimensi kualitas. Gaevi seperti yang dikutip oleh M.N. Nasution mendefinisikan tujuh dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik kualitas sekolah yaitu:

- a. Kinerja/performa (*performance*) berkaitan dengan aspek fungsional dari sekolah dan merupakan karakteristik utama yang dipertimbangkan tenaga pendidik dan kependidikan ketika melaksanakan tugasnya masing-masing.
- b. *Features*/fitur merupakan aspek kedua dari performa yang menambah fungsi dasar, berkaitan dengan pilihan-pilihan dan pengembangannya yaitu ciri-ciri atau keistimewaan tambahan atau karakteristik pelengkap/tambahan.
- c. Keandalan (*realibility*) berkaitan dengan kemungkinan suatu sekolah berfungsi secara berhasil dengan periode waktu tertentu di bawah kondisi tertentu. Dengan demikian, keandalan merupakan karakteristik yang merefleksikan kemungkinan tingkat keberhasilan dalam mengerjakan tugas.
- d. Konformitas (*conformance*) berkaitan dengan tingkat kesesuaian sekolah terhadap spesifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan keinginan tenaga pendidik dan kependidikan.
- e. Kemampuan pelayanan (*serviceability*) merupakan karakteristik yang berkaitan dengan kecepatan, kesopanan, kompetensi, kemudahan, serta penanganan keluhan yang memuaskan.
- f. Estetika (*aesthetics*) karakteristik mengenai keidahan yang bersifat subjektif sehingga berkaitan dengan pertimbangan pribadi dan refleksi dari preferensi atau pilihan individual

- g. Kualitas yang dipersepsikan (*perceived quality*) karakteristik yang berkaitan dengan reputasi.⁴⁴



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), menggunakan jenis penelitian *ex post facto*. Selanjutnya Sugiyono mengemukakan bahwa penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat

⁴⁴ Arbangi, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Depok: Prenadamedia Group, 2018), h. 90.

ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.⁴⁵

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.⁴⁶

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁴⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru dan Staf tata usaha SMA IMMIM PUTRA Makassar yang berjumlah 32 orang.

Tabel 3.1. Data jumlah guru dan staf (2018) dipondok pesantren SMA IMMIM putra Makassar.

⁴⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (bandung: Alfabeta 2009), h. 76.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta. 2014), h. 35.

⁴⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (bandung: Alfabeta 2009), h. 80.

No	Guru dan Staf	L	P	Jumlah
1	Guru	9	11	20
2	Staf	5	7	12
	Total			32

(Sumber Data :Pondok Pesanteren SMA IMMIM Putra Makassar)

2. Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah populasi yaitu 32 tenaga pendidik dan kependidikan, karena populasi yang tersedia kurang dari 100. Menurut Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua.⁴⁸ Berdasarkan hal tersebut, sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar, yaitu sebanyak 32 orang.

D. Instrumen Penelitian

Untuk mempermudah dan memperjelas hasil penelitian, maka peneliti membatasi penggunaan instrumen pada penelitian ini, dan adapun instrumen yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Angket/Kuesioner

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna⁴⁹. Pertanyaan atau pernyataan yang tertulis pada angket

⁴⁸Kasnadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif: Bacaan Wajib Bagi Peneliti, Guru, dan Mahasiswa Program S1, dan S2 di Lingkungan Pendidikan*. Cet. I; (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 66.

⁴⁹Suharsimin Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Cet.XII, (Jakarta:Rineka Cipta, 2013), h. 103.

berdasarkan indikator yang diturunkan pada setiap variabel tertentu.⁵⁰ Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan. Dalam pengisian daftar pertanyaan peneliti akan menggunakan angket dengan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terkait variabel penelitian. Jawaban setiap item instrument pada skala *likert* gradasinya dimulai dari sangat positif sampai sangat negatif.

E. Validasi dan Reabilitas

1. Uji Validasi

Validasi yaitu dengan menggunakan validasi konstruk (pengujian dari ahli *exper judgment*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berdasarkan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Dengan cara ini butir-butir instrumen penelitian ini telah mencakup seluruh kawasan isi objek yang hendak diukur untuk mendapatkan penelitian apakah instrumen tersebut dapat digunakan tanpa perbaikan atau dengan revisi. *expert judgment* dalam penelitian ini yaitu validasi kontrak pada penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar dari butir 23 pernyataan tidak terdapat soal yang gugur.

2. Uji Realibitas

Uji reabilitas yaitu instrumen yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang digunakan sudah dapat dipercaya (reliabel) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Suharsimi

⁵⁰Kasmadi dan Nia Siti Sinariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif: Bacaan Wajib bagi Peneliti, Guru, dan Mahasiswa Program S1 dan S2 di Lingkungan Pendidikan*. Cet. I, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 70.

Arikunto berpendapat bahwa sebuah tes mungkin reliabel tetapi tidak valid. Sebaiknya sebuah tes yang valid biasanya reliabel.⁵¹ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dikarenakan instrumen valid.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data hasil angket variabel manajemen SDM dan variabel mutu sekolah melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan skor maksimum dan skor minimum
- b. Menghitung rentang kelas rumus

$$R = \text{data tertinggi} - \text{data terendah}$$
- c. Menghitung banyak kelas (K) dengan aturan Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3.3 \log n \text{ (dengan } n = \text{banyaknya sampel)}$$
- d. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus:

$$P = \frac{R}{K} \text{ (R= rentang kelas, dan K= banyaknya kelas)}$$
- e. Membuat tabel distribusi frekuensi
- f. Menghitung rata-rata variabel dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum fixi}{\sum fi}$$

Keterangan;

\bar{x} = Rata-rata = \bar{X}

$\sum fixi$ = Produk perkalian antara f_i dengan x_i

$\sum f_i$ = Jumlah data/sampel

- g. Menghitung persentase frekuensi dengan rumus

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

- h. Menghitung standar deviasi dengan rumus:

⁵¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif* h. 199

$$S_D = \sqrt{\frac{\sum f_i(X_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

Keterangan :

$\sum f_i x_i^2$ = produk perkalian antara f_i dengan x_i^2

n = jumlah anggota/sampel

i. Menghitung varian dengan rumus :

$$S^2 = \frac{n \sum f_i \cdot X_i^2 - (\sum f_i \cdot X_i)^2}{n(n-1)}$$

j. Interpretasi skor responden dengan menggunakan 3 kategori diagnosis sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Skor Responden

Keterangan	Kategorisasi
$x < (\mu \pm 1,0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Tinggi

(sumber: Saifuddin Aswar, skala psikologi).⁵²

2. Analisis statistik inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk melihat ada atau tidaknya efektifitas antara variabel penerapan manajemen SDM dengan mutu sekolah. Untuk menyatakan ada atau tidaknya pengaruh tersebut dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Analisis regresi sederhana dengan rumus:

Persamaan regresi sederhana: $Y = a + bX$⁵³

Keterangan:

Y: subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a: harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

⁵²Saifuddin Aswar, *Penyusunan Skala Psikologi*, cet. II, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2012), h. 149.

⁵³ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2015) h. 261.

b : angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

X : subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu .

Untuk menghitung nilai a dengan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{(\sum y_i)(\sum x_i^2) - (\sum y_i)(\sum x_i y_i)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = \bar{y} - b\bar{x}$$

Untuk menghitung nilai b dengan menggunakan persamaan:

$$b = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

b. Uji signifikansi (uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya terdapat efektifitas yang disignifikan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di pondok pesantren IMMIM Putra Makassar. Sebelum dilanjutkan dengan penguji hipotesis yang telah ditentukan maka terlebih dahulu dicari kesalahan baku regresi dan kesalahan baku koefisien b (penduga b) sebagai berikut:

1. Untuk regresi, kesalahan bakunya dirumuskan:

$$S^2 e = \frac{\sum Y^2 - (a \sum Y) - b \cdot \sum XY}{n - 2}$$

2. Menghitung penduga untuk a dan b

$$S^2 a = \frac{\sum XY^2}{n \sum X^2} \times (S^2 e)$$

$$S_b = \frac{S^2 e}{\sum X^2} \dots\dots\dots^{54}$$

c. Menghitung statistik uji t

Hipotesis penelitian adalah “terdapat signifikan dari penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di

⁵⁴ Kadir, *Statistika Terapan* Cet, I; (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 181.

Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar sedangkan hipotesis statistiknya adalah

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

Statistik uji yang digunakan untuk menguji signifikan dari koefisien a dan b pada persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah statistik uji t.

$$t_b = \frac{b}{S_b}$$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau koefisien regresi bersifat signifikan.⁵⁵



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar

1. Sejarah Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar

⁵⁵ Kadir, *Statistika Terapan*, h.1 81-181.

Sejarah Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar atau biasa disebut Pesantren IMMIM Putra Makassar adalah lembaga pendidikan berbasis pondok yang bertempat di Kota Makassar dan merupakan pondok pesantren terbesar di Indonesia timur. Dengan kampus I seluas 2 hektar dan kampus II seluas 4 hektar, Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar mempunyai visi mencetak generasi insan cendekia yang berkarakter ulama-intelekt dan intelek-ulama. Di bawah asuhan Yayasan Dana Islamic Center (YASDIC) IMMIM, Pesantren IMMIM telah berdiri sejak 1975 dan mencetak belasan ribu alumni yang tersebar di kawasan nusantara bahkan mancanegara.⁵⁶

H. Fadli Luran, seorang pengusaha asal Enrekang yang memiliki perhatian besar dalam membangun generasi Islam yang berakhlak mulia, berwawasan luas, berbadan sehat; serta mempersatukan umat Islam dari segala furu' dan khilafiah. Pesantren ini disebut Pondok Pesantren Modern Pendidikan Al-Qur'an IMMIM Putra karena dasar dari pembinaannya berbasis Qur'ani serta menerapkan konsep pendidikan Islami modern yang selalu mengikuti perkembangan teknologi dan sains seiring perkembangan zaman. Pesantren ini sangat menekankan pada pembinaan Al-Qur'an, bahasa Inggris-Arab, ilmu-ilmu agama, serta ilmu pengetahuan umum. Sejak pertama kali didirikan, Pondok Pesantren IMMIM terus mengalami kemajuan yang pesat hingga meraih masa-masa keemasan pada dekade 90-an. Ribuan alumni dan ratusan telah menjadi tokoh penting dalam instansi, badan, partai, dewan, serta organisasi terkemuka lainnya di Sulawesi Selatan bahkan tingkat nasional.

2. Visi dan Misi Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar

⁵⁶ Profil Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar

a. Visi

Sebagai Institusi pondok pesantren yang mampu menghasilkan insan intelek ulama, dan ulama intelek menuju generasi yang berkomitmen tinggi terhadap kemakmuran mesjid dan persatuan ummat.

b. Misi

- 1) Melaksanakan bina rohani islam secara rutin dengan mengedepankan prinsip “bersatu dalam Aqidah Toleransi dalam Furu’ dan khilafiah”
- 2) Menerapkan keharusan shalat berjamaah bagi Peserta Didik (Santri) dan warga sekolah disetiap waktu shalat
- 3) Menerapkan manajemen partisipatif berbasis Pesantren yang Islami
- 4) Mengembangkan konsep pendidikan yang mengintegrasikan antara pengetahuan umum yang berbasis pada Al-Qur’an dan Hadis
- 5) Melakukan berbagai inovasi pembelajaran dengan berdasar pada prinsip pembelajaran “Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangka” (PAIKEM).
- 6) Mewujudkan lingkungan sekolah yang kondusif dan efektif untuk mendukung pembelajaran
- 7) Menggalang peran serta masyarakat untuk memberikan dukungan maksimal.
- 8) Menumbuhkan motivasi berkomprtensi dikalangan Peserta Didik (Santri) dalam bidang akademik, olahraga dan seni yang mengedepankan kejujuran dan moral di tengah masyarakat secara global.⁵⁷

B. Analisis Hasil Deskriptif dan Inferensial

⁵⁷ Profil Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar.

Deskripsi hasil penelitian digunakan untuk memberikan gambaran secara umum tentang pengumpulan data yang diperoleh di lapangan selama melakukan penelitian. Data yang disajikan merupakan data mentah yang diproses dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial.

1. Deskriptif Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar

Hasil penelitian terhadap 32 sampel di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar yakni seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terkait penerapan manajemen sumber daya manusia menunjukkan rangkuman data sebagai berikut:

Tabel 4.2. Skor Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren
SMA IMMIM Putra Makassar

No.	Responden	Jumlah
1	Rahma Fitri Arifah, S.Pd	36
2	Nasran, S.Pd	36
3	Hasmida, M.Pd	38
4	Muhammad Murthadha, S.Pd	38
5	Khadija Tahir, S.Hum	40
6	Enda Kusuma Wardani, S.Pd	40
7	ST. Raminah, S.Pd	42
8	Hamka	35
9	Junnaety Muis, S.Pd.	33
10	Yunus Baranna, S.S.	44
11	Sukma, S.Pd	33
12	Mustari Halim, S.Pd.I., M.Pd	37
13	Zulfahruddin, S.Pd	38
14	Yahyadi, S.Pd., M.M	34
15	Marsuki Rahim, S.Pd	40
16	Nur Ahmad Syahid, S.T	39
17	Andi Aidah S.Pd.,M.Si	43
18	Hartono S.Pd.I., M.Pd	36
19	Yenni Mulyani Saputri, S.Pd	42
20	Sarlin S.Pd.,M.Pd	36

No.	Responden	Jumlah
21	Abdul Rahim, S.Hum	37
22	Dian Juita, S.Pd., M.Pd	35
23	Nurlina S.Pd	39
24	Muhammad Alfian, S.Pd	34
25	Andi Saiful Alimsyah, S.Pd., M.Pd	36
26	Lydia Nita Dwi Kusuma, S.Pd	34
27	Muhammad Ikram Ramadan, S.Pd	42
28	Rusmadi Rukmana, S.Si., M.Pd	38
29	Ahmad Amri Amiruddin, S.Pd	38
30	Suriadi S.Hum	35
31	Afif Zuhdi Idham, S.Pd., M.Pd	43
32	Dr. M. Tufan B, S.H., M. Ag	36
	Jumlah	1207

Berdasarkan hasil data di atas didapatkan skor tertinggi dari skala yang digunakan yakni 44 dan skor terendah yakni 33 dari jumlah sampel (n) yakni 32.

a. Skor maksimum dan skor minimum

Skor maksimum = 44

Skor minimum = 33

b. Rentang kelas (R)

Rentang = skor maks - skor min

= 44 - 33

= 11

c. Jumlah interval kelas

K = $1 + 3,3 \log n$

= $1 + 3,3 \log 32$

= $1 + 3,3 (1,5)$

= $1 + 4,8$

= $5,8 = 6$

d. Panjang kelas

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{R}{i} \\
 &= \frac{11}{6} \\
 &= 1,833 \\
 &= 2
 \end{aligned}$$

e. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.3. Tabulasi Data untuk Menghitung Nilai Rata-rata (Mean)

Interval	f_i	X_i	$f_i \cdot X_i$
33-34	5	33,5	167,5
35-36	9	35,5	319,5
37-38	6	37,5	225
39-40	5	39,5	197,5
41-42	3	41,5	124,5
43-44	4	43,5	174
Jumlah	32		1208

f. Menghitung rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 \bar{x} &= \frac{\sum f_i \cdot X_i}{\sum f_i} \\
 &= \frac{1208}{32} \\
 &= 37,75
 \end{aligned}$$

g. Menghitung presentasi frekuensi dengan rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

Tabel 4.4. Data Presentase Frekuensi

Interval	f_i	Presentasi
33-34	5	15,625
35-36	9	28,125
37-38	6	18,75
39-40	5	15,625

41-42	3	9,375
43-44	4	12,5
Jumlah	32	100%

h. Standar deviasi

Tabel 4.5. Data Standar Deviasi

Interval	f_i	X_i	$X_i - \bar{x}$	$(X_i - \bar{x})^2$	$f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2$
33-34	5	33,5	-4,81	14,0625	70,3125
35-36	9	35,5	-2,81	7,8961	71,0649
37-38	6	37,5	-0,81	0,6561	3,9366
39-40	5	39,5	1,19	1,4161	7,0805
41-42	3	41,5	3,19	10,1761	30,5283
43-44	4	43,5	5,19	26,9361	107,744
Jumlah	32				290,6672

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{290,6672}{32 - 1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{290,6672}{31}}$$

$$SD = \sqrt{9,376} = 3.06202547$$

Selain analisis secara manual, juga dilakukan pengujian tersebut dengan menggunakan program SPSS *versi 20 for windows* diperoleh bahwa data tersebut terdistribusi normal. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Statistics

x		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		37,7188
Std. Deviation		3,09249

Variance	9,564
Minimum	33,00
Maximum	44,00
Sum	1207,00

i. Kategori skor responden

Bila penggolongan penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar kedalam tiga kategori diagnosis menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai tertinggi, maka dihasilkan interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 4.6. Kategori Skor Responden

No	Batas Kategorisasi	interval	frekuensi	presentase	kategori
1	$x < (\mu - 1,0 \sigma)$	$x < 35$	5	15,62%	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$35 \leq x < 41$	21	65,62%	Sedang
3	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq x$	$\leq x < 41$	6	18,75%	Ringgi
	Jumlah		32	100%	

2. Deskriptif Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar

Hasil penelitian terhadap 32 sampel peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar menunjukkan rangkuman data sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA

IMMIM Putra Makassar

No.	Responden	Jumlah
1	Rahma Fitri Arifah, S.Pd	40
2	Nasran, S.Pd	39
3	Hasmida, M.Pd	39
4	Muhammad Murthadha, S.Pd	38

No.	Responden	Jumlah
5	Khadija Tahir, S.Hum	40
6	Enda Kusuma Wardani, S.Pd	40
7	ST. Raminah, S.Pd	45
8	Hamka	37
9	Junnaety Muis, S.Pd.	36
10	Yunus Baranna, S.S.	46
11	Sukma, S.Pd	36
12	Mustari Halim, S.Pd.I., M.Pd	39
13	Zulfahrudin, S.Pd	41
14	Yahyadi, S.Pd., M.M	38
15	Marsuki Rahim, S.Pd	46
16	Nur Ahmad Syahid, S.T	41
17	Andi Aidah S.Pd., M.Si	37
18	Hartono S.Pd.I., M.Pd	39
19	Yenni Mulyani Saputri, S.Pd	45
20	Sarlin S.Pd., M.Pd	40
21	Abdul Rahim, S.Hum	39
22	Dian Juita, S.Pd., M.Pd	37
23	Nurlina S.Pd	41
24	Muhammad Alfian, S.Pd	38
25	Andi Saiful Alimsyah, S.Pd., M.Pd	39
26	Lydia Nita Dwi Kusuma, S.Pd	38
27	Muhammad Ikram Ramadan, S.Pd	45
28	Rusmadi Rukmana, S.Si., M.Pd	41
29	Ahmad Amri Amiruddin, S.Pd	38
30	Suriadi S.Hum	47
31	Afif Zuhdi Idham, S.Pd., M.Pd	47
32	Dr. M. Tufan B, S.H., M. Ag	40
	Jumlah	1294

Berdasarkan hasil data di atas didapatkan skor tertinggi dari skala yang digunakan yakni 47 dan skor terendah yakni 36 dari jumlah sampel (n) yakni 32.

a. Skor maksimum dan skor minimum

Skor maksimum = 47

Skor minimum = 36

b. Rentang kelas (R)

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{skor maks-skor min} \\ &= 47 - 36 \\ &= 11\end{aligned}$$

c. Jumlah interval kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 32 \\ &= 1 + 3,3 (1,5) \\ &= 1 + 4,8 \\ &= 5,8 = 6\end{aligned}$$

d. Panjang kelas

$$\begin{aligned}P &= \frac{1}{i} \\ &= \frac{11}{6} \\ &= 1,833 \\ &= 2\end{aligned}$$

e. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.8. Tabulasi Data untuk Menghitung Nilai Rata-rata (Mean)

Interval	f_i	X_i	$f_i \cdot X_i$
36-37	5	36,5	182,5
38-39	11	38,5	423,5
40-41	9	40,5	364,5
42-43	0	42,5	0
44-45	3	44,5	133,5
46-47	4	46,5	186
Jumlah	32		1290

f. Menghitung rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{\sum f_i \cdot X_i}{\sum f_i} \\ &= \frac{1290}{32} \\ &= 40,3125\end{aligned}$$

g. Menghitung presentasi frekuensi dengan rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

Tabel 4.9. Data Presentase Frekuensi

Interval	f_i	Presentasi
36-37	5	15,625
38-39	11	34,375
40-41	9	28,125
42-43	0	0
44-45	3	9,375
46-47	4	12,5
Jumlah	32	100%

h. Standar deviasi

Tabel 4.10. Data Standar Deviasi

Interval	f_i	X_i	$X_i - \bar{x}$	$(X_i - \bar{x})^2$	$f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2$
36 – 37	5	36,5	-3,81	14,5161	72,5805
38 – 39	11	38,5	-1,81	3,2761	36,0371
40 – 41	9	40,5	0,19	0,0361	0,3249
42– 43	0	42,5	2,19	4,7961	0
44– 45	3	44,5	4,19	17,5561	52,6683
46-47	4	46,5	6,19	38,3161	153,2644
Jumlah	32				314,8752

$$\begin{aligned}
 SD &= \sqrt{\frac{\sum f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2}{n-1}} \\
 SD &= \sqrt{\frac{314,8752}{32 - 1}} \\
 SD &= \sqrt{\frac{314,8752}{31}} \\
 SD &= \sqrt{10,157} \\
 SD &= 3,187
 \end{aligned}$$

Selain analisis secara manual, juga dilakukan pengujian tersebut dengan menggunakan program SPSS *versi 20 for windows* diperoleh bahwa data tersebut terdistribusi normal. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Statistics

y		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		40,4375
Std. Deviation		3,39770
Variance		11,544
Minimum		36,00
Maximum		48,00
Sum		1294,00

i. Kategori skor responden

Bila penggolongan peningkatan mutu sekolah di Pondok Pasantren IMMIM Putra Makassar ke dalam tiga kategori diagnosis menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai tertinggi, maka dihasilkan interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 4.11 Kategori skor responden

No	Batas Kategorisasi	Interval	frekuensi	presentase	kategori
1	$x < (\mu - 1,0 \sigma)$	$x < 37$	2	6,25%	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$37 \leq x < 43$	23	71,875%	Sedang
3	$x(\mu + 1,0 \sigma) \leq x$	≤ 43	7	21,875%	Tinggi
	Jumlah		32	100%	

3. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pasantren IMMIM Putra Makassar

Hipotesis penelitian yang di ujikan dalam penelitian ini adalah penerapan manajemen sumber daya manusia efektif terhadap peningkatan mutu sekolah. Untuk menguji hipotesis berikut dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

Tabel 4.12. Tabel Penolong

No	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	36	40	1296	1600	1440

No	X	Y	X^2	Y^2	XY
2	36	39	1296	1521	1404
3	38	39	1444	1521	1482
4	38	38	1444	1444	1444
5	40	40	1600	1600	1600
6	40	40	1600	1600	1600
7	42	45	1764	2025	1890
8	35	37	1225	1369	1295
9	33	36	1089	1296	1188
10	44	46	1936	2116	2024
11	33	36	1089	1296	1188
12	37	39	1369	1521	1443
13	38	41	1444	1681	1558
14	34	38	1156	1444	1292
15	40	46	1600	2116	1840
16	39	41	1521	1681	1599
17	43	48	1849	2304	2064
18	36	39	1296	1521	1404
19	42	45	1764	2025	1890
20	36	40	1296	1600	1440
21	37	39	1369	1521	1443
22	35	37	1225	1369	1295
23	39	41	1521	1681	1599
24	34	38	1156	1444	1292
25	36	39	1296	1521	1404
26	34	38	1156	1444	1292
27	42	45	1764	2025	1890
28	38	41	1444	1681	1558
29	38	38	1444	1444	1444
30	35	37	1225	1369	1295
31	43	48	1849	2304	2064
32	36	40	1296	1600	1440
Jumlah	1207	1294	45823	52684	49101

- a. Analisis statistik inferensial menggunakan rumus regresi sederhana, fungsi regresi yang menggunakan data sampel (FRS) umumnya menimbulkan simbol konstanta dengan koefisien regresi dengan huruf kecil, sementara fungsi regresi populasi ditulis dengan huruf besar. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

- a** = konstanta atau intercept
- b** = koefisien regresi (yang menggambarkan tingkat elastisitas variabel independen)
- Y** = variabel dependen
- X** = variabel independen

b. mencari nilai b dan a

1) Dimana untuk menghitung nilai b dengan menggunakan persamaan:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{32(49101) - (1207)(1294)}{32(45823) - (1207)^2}$$

$$b = \frac{1571,232 - 1561,858}{1466,336 - 1456,849}$$

$$b = \frac{9,374}{9,487}$$

$$b = 0,988$$

2) Untuk menghitung nilai a dengan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$a = \frac{1294 - 0,988(1207)}{32}$$

$$a = \frac{1294 - 1192,516}{32}$$

$$a = \frac{101,484}{32}$$

$$a = 3,17$$

Maka: $Y = a + bX$

$$Y = 3,17 + 0,988X$$

c. Uji signifikasi parameter penduga

Penguji signifikasi variabel X dalam mengefektifkan Y dapat dibedakan menjadi 2 yaitu: 1) efektif secara individual dan 2) efektif secara bersama-sama. Pengujian signifikasi secara individual pertama kali dikembangkan oleh R.A Fishert, dengan alat ujinya menggunakan perbandingan nilai statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel}

maka variabel X dinyatakan signifikan mempengaruhi Y. sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai t_{tabel} maka variabel X dinyatakan tidak signifikan. mempengaruhi Y.

d. Uji t

- 1) Mencari nilai \sum_e^2 dengan rumus:

$$\sum_e^2 = \sum Y^2 - b^2 \left(\sum X^2 \right)$$

Keterangan:

\sum_e^2 : epsilon (jumlah) simpanan baku

$\sum Y^2$: jumlah total semua deviasi yang setelah mengalami penguadratan

b^2 : koefisien regresi b yang dikuadratkan

$\sum X^2$: jumlah total semua deviasi X setelah mengalami penguadratan.

Sehingga:

$$\begin{aligned} \sum_e^2 &= 52684 - (0,988)^2(1207) \\ &= 52684 - 0,976 (1207) \\ &= 52684 - 1178,032 \\ &= 51505,96 \end{aligned}$$

- 2) Mencari nilai S_e^2 dengan rumus:

$$S_e^2 = \frac{\sum_e^2}{n - 2}$$

Keterangan:

S_e^2 : varians sampel

\sum_e^2 : epsilon (jumlah) simpanan baku

n : jumlah sampel

Sehingga:

$$\begin{aligned} S_e^2 &= \frac{51505,968}{32 - 2} \\ S_e^2 &= \frac{51505,968}{30} \\ S_e^2 &= 1716,86 \end{aligned}$$

3) Menghitung nilai sb dengan rumus:

Formulasi *standar error* dari b, yang ternyata telah dirumuskan sebagai berikut:

$$Sb = \sqrt{\frac{S_e^2}{\sum X^2}}$$

Keterangan :

Sb : *standar error* b

S_e^2 : varians sampel

$\sum X^2$: jumlah total semua deviasi X setelah mengalami pengkuadratan sehingga,

$$Sb = \sqrt{\frac{1716,86}{45823}}$$

$$Sb = \sqrt{0,0374}$$

$$Sb = 0.193$$

e. Menguji hipotesis

1) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai t_{tabel}

$$\alpha = 5\% = 0.05 \rightarrow \alpha/2 = 0.025$$

$$db = n - 2 = 32 - 2 = 30$$

$$t_{tabel} = t_{0,025(30)} = 2,04$$

2) Menghitung statistik uji t_{hitung}

$H_0 : \beta = 0$ (tidak terdapat efektivitas X terhadap Y)

$H_a : \beta \neq 0$ (terdapat efektivitas X terhadap Y)

$$t = \frac{b - \beta_0}{Sb}$$

$$t = \frac{0,988 - 0}{0,193}$$

$$t = \frac{0,988}{0,193}$$

$$t = 5,12$$

Berdasarkan hasil statistik uji t, maka diperoleh t_{hitung} 5,12. Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai t_{hitung} dilakukan dengan membandingkan dengan nilai t_{tabel} . Jika **nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka signifikan**. Jika **nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak signifikan**. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh $t_{hitung} = 5,12$ dan $t_{tabel} = 2,04$. Ini berarti variabel penerapan manajemen sumber daya manusia secara statistik efektif signifikan terhadap variabel mutu sekolah karna t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sedangkan untuk menghitung besar penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar, kita melihat rumus koefisien Determinasi (KD), yaitu:

$$\begin{aligned} Kd &= t^2 \times 100\% \\ &= 0,193^2 \times 100\% \\ &= 0,0372 \times 100\% \\ &= 3.72 \% \end{aligned}$$

Dengan demikian besar penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu sekolah di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar.

C. Pembahasan Penelitian

1. Penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar

Hasil analisis kategori di atas menunjukkan bahwa 5 responden menilai penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar masih rendah dengan presentase sebesar 15,62 %. Selanjutnya sebanyak 21 responden menilai penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar berada pada kategori sedang dengan presentase 65,62% dan 6 responden menilai penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren IMMIM

Putra Makassar berada pada kategori tinggi dengan presentase 18,75%. Dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar berada dalam kategori sedang yakni 65,62%

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/sekolah. Dari definisi ini menunjukkan bahwa suatu manajemen sumber daya manusia perlu diterapkan di lembaga sekolah, untuk meningkatkan kualitas sekolah. Hal yang harus dilakukan oleh sekolah khusus pada Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar antara lain merencanakan, merekrut dan mengevaluasi tenaga pendidik dan kependidikan sebaiknya lebih diperhatikan dan ditingkatkan. dalam hal pemberdayaan sumber daya manusia dan kurangnya partisipasi atau pelibatan dari seluruh stakeholder dalam merencanakan dan merumuskan sumber daya manusia yang ada pada sekolah tersebut. Karena berdasarkan hasil analisis terdapat beberapa sumber daya yang masih kurang dimanfaatkan. Hal ini dilihat dari hasil penilaian terhadap beberapa indikator dan dokumentasi yang ada dalam lingkungan sekolah. Hasil penelitian penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada pada predikat sedang atau cukup dengan presentase 65,62%.

2. Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar

Hasil analisis kategori menunjukkan bahwa 2 responden menilai peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar masih rendah dengan presentase sebesar 6,25%. Selanjutnya sebanyak 23 responden menilai peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada pada kategori sedang dengan presentase 71,88% dan 7 responden menilai peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada pada kategori tinggi dengan presentase 21,88%. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada dalam kategori sedang.

Menurut hasil penelitian di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar mutu sekolah berada pada kategori sedang dengan presentase 71,87%. Dari hal ini tentunya dapat kita ukur bahwa mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar masih dalam taraf sedang disebabkan masih terdapat beberapa kriteria mutu yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, serta penyediaan informasi yang kurang akurat. Selain itu dilihat dari beberapa standar mutu sekolah yang ada, yakni pada standar sarana prasarana. Ini terlihat dari lingkungan sekolah tersebut, yang masih kurang diberdayakan dan masih kurang ruangnya, sehingga terdapat beberapa yang harus digabung dalam suatu ruangan. Contoh ruangan perpustakaan digabung dengan lab komputer dan ruang BK.

3. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pesantren IMMIM Putra Makassar

Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa uji signifikansi yaitu, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ Atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 5,12$ sementara $t_{tabel} = 2,04$ untuk taraf signifikansi 5% Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk menghitung besar penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar, kita melihat rumus koefisien determinasi dengan nilai 3,72 %.



BAB V

PENUTUP

A. kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis kategori menunjukkan bahwa 5 responden menilai penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar masih rendah dengan presentase sebesar 15,62 %. Selanjutnya sebanyak 21 responden menilai penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada pada kategori sedang dengan presentase 65,62% dan 6 responden menilai penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada pada kategori tinggi dengan presentase 18,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada dalam kategori sedang yakni 65,62%
2. Berdasarkan hasil analisis kategori menunjukkan bahwa 2 responden menilai peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar masih rendah dengan presentase sebesar 6,25%, selanjutnya sebanyak 23 responden menilai peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada pada kategori sedang dengan presentase 71,88% dan 7 responden menilai peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada pada

kategori tinggi dengan presentase 21,88%. Jadi dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada dalam kategori sedang.

3. Karna $t_{hitung} = 5,12 \geq t_{tabel} = 2,04$ untuk taraf signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk menghitung besar penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar, kita melihat rumus koefisien determinasi dengan nilai 3,72 %.

B. Saran

1. Kepala sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar

Demi peningkatan mutu pendidikan di sekolah, kepala sekolah dan guru sebaiknya bekerja sama secara maksimal dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar demi terciptanya sekolah yang unggul. Karena *output* suatu sekolah tidak lepas dari peran dan dukungan fasilitas yang di dapatkan dari dalam sekolah itu sendiri.

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu menggali lebih dalam mengenal gambaran yang luas dan mendalam tentang penerapan manajemen sumber daya manusia

- Arbangi, *Manajemen Mutu Pendidikan*. Depok Prenadamedia Group, 2018
- Arikunto, Suharsimi *Manajemen Penelitian*, Cet.XII, Jakarta:Rineka Cipta, 2013
- Aswar Saifuddin, *Penyusunan Skala Psikologi*, cet. II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Baharuddin. *Penguatan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah.. Jurnal Idaarah* 2017, vol.1, No.1.
- Bangun Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012
- Barthos Basir *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta : 2006)
- Engkoswara dan Aan Komariah. *Andministras Pendidikan* Cet, III ; Bandung: Alvabeta, 2012.
- Filppo,. *Personal Manajement* Singapore: McGraw-Hill Inc, 1980
- Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011
- Hajar Dewi *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam studi khusus di MTSN karanganom klaten*. 2013
- Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2014
- Kadir, *Statistika Terapan* Jakarta: Rajawali Pers, 2015
- Mukhyi, *Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Strategic*, 2019
- Mulyasa. E, *Kurikulum Berbasis Komputer*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Muslich Masnur *KTPS (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) Dasar Pemahaman dan Pengembangan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009
- Nia Siti Sunariah dan Kasnadi, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif: Bacaan Wajib Bagi Peneliti, Guru, dan Mahasiswa Program S1, dan S2 di lingkungan pendidikan*. Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2013

- Nurmawati. Syafaruddin, *Pengelolaan Pendidikan Menegembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif* Medan: Perdana Publishing, 2011
- Rachmawati Nuraini Eka, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif* Yogyakarta: Ekonisia, 2004
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* Jakarta: PT Kalam Mulia, 2004.
- Republik Indonesia, “Undang-Undang Dasar 1945 No. 20 Tahun 2003. Pasal 3,” dalam ABD.
- Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Rosyad Dede *Paradigm Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Peibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group, 2007
- Sadiman Arief S. *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*, Jakarta: PT Rajawali Pers, 2009
- Sagala Syaiful. *Manajemen Startejik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Cet. III; Bandung: Alfabeta. 2014
- Suryadi Ace, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1993
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, jakarta: Grasindo, 2012
- Widodo Setyo Teguh *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Pada Sekolah Regrouping di SDN Petompon 02*. Jurnal Unnesa. 2014. Vol. 3 No. 2.



ALAUDDIN MAKASSAR LAMPIRAN

Gambar 1.1 bagian depan Pesantren IMMIM Makassar



Gambar 1.2 Ruang Guru



Gambar 1.3 Ruang kelas



Gambar 1.4 Pengisian Angket



Gambar 1.5 Pengisian Angket



Gambar 1.6 Ruang Guru



Gambar 1.6



Gambar 1.7 Kantor



Gambar 1.7



Gambar 1.8

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 32.3 TAHUN 2018
TENTANG

PANITIA/DEWAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH:

- Membaca** : Lembaran Persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar a.n. **Nurbaeti**, NIM **20300115011**, dengan judul:
"Efektivitas Penerapan Manajemen (SDM) terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar"
- Tertanggal **13 Desember 2018** yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah melalui proses pembimbingan dan perbaikan sehingga dapat disetujui untuk diajukan ke Ujian Seminar Proposal Skripsi.
- Menimbang** : a. Bahwa untuk melaksanakan Ujian Seminar Proposal Skripsi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/ Dewan Penguji.
b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas Ujian Seminar Proposal Skripsi tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 293 Tahun 2018 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2017/2018.
8. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018

MEMUTUSKAN

- Pertama** : Mengangkat Panitia/Dewan Penguji Seminar Proposal Skripsi Saudara:
Nurbaeti, NIM: **20300115011**;
- Kedua** : Panitia/Dewan Penguji Seminar Proposal Skripsi bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;
- Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Gowa
Pada tanggal : 13 Desember 2018

Dekan, 

Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP 197301202003121001

LAMPIRAN: KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR
 NOMOR: 3289 TAHUN 2018

TENTANG

PANITIA/DEK/AN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

A.n. Saudara/i Nurbaeti, NIM 20300115011;

Penanggung Jawab : Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.

Ketua : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

Sekretaris : Dr. Wahyuddin Ruddin, M.Pd.I.

Munaqisy I : Dr. Baharuddin, M.M.

Munaqisy II : Dr. Hj. Ermi Sola, M.Pd.

Pembimbing I : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

Pembimbing II : Dr. Wahyuddin Ruddin, M.Pd.I.

Pelaksana : Wahyuni Nurul Isnaeni

Ditetapkan di : Gowa

Pada tanggal : 14 Desember 2018

Dekan,

1965

Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
 NIP 197301202003121001


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

PENGESAHAN DRAFT SKRIPSI

Nomor: 815/MPI/2019

Nama : **Nurbaeti**
NIM : **20300115011**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Judul : **Efektifitas Penerapan Manajemen SDM Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar**

Draft skripsi mahasiswa yang bersangkutan telah disetujui:

PERSETUJUAN PEMBIMBING I	
Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd. NIP 19760911 200501 1 005	

PERSETUJUAN PEMBIMBING II	
Dr. Wahyuddin, M.Pd.I. NIP 19760730 200604 1 002	

Samata, 17 Januari 2019

Disahkan oleh:
a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Ketua Jurusan MPI,

Dr. Muljono Damopolii, M.Ag.
NIP 19641110 199203 1 005

Dr. Baharuddin, M.M.
NIP 19661225 199403 01 002

Keterangan:

1. 1 (satu) Rangkap untuk Ketua Jurusan
2. 1 (satu) Rangkap untuk Subag Akademik
3. 1 (satu) Rangkap untuk PUMK Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
4. 1 (satu) Rangkap untuk yang bersangkutan

Nomor : B-4856/T.1/PP.00.9/06/2019
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (satu) Rangkap Draft Skripsi
Hal : *Permohonan Izin Penelitian Penyusunan Skripsi*

Gowa, 25-Jun 2019

Kepala Yth.
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
C.q. Kepala UPT P2T BKPM Provinsi Sulawesi Selatan
Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa(i) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan identitas di bawah ini:

Nama : Nurbaeti
NIM : 20300115011
Semester/T.A. : VIII/2018/2019
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : BTN Cita Alam Lestari

bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) dengan judul skripsi: "*Efektifitas Penerapan Manajemen SDM terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar*"

Dengan Dosen Pembimbing:

1. Ridwan Idris. S.Ag., M.Pd.
2. Dr. Wahyuddin, M.Pd.I

Untuk maksud tersebut, kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa(i) tersebut dapat diberi izin untuk melakukan penelitian di Pondok Pesantren IMMIM Putra Makassar dari tanggal 25 Juni 2019 s/d 25 Agustus 2019.

Demikian surat permohonan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

a.n. Rektor

Dekan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
MAKASSAR

Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.

NIP. 197301202003121001

Tembusan:

1. Rektor UIN Alauddin Makassar (sebagai laporan)
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



1 2 0 1 9 1 9 1 4 2 8 9 6 7 2

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 18631/S.01/PTSP/2019
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan Pondok Pesantren IMMIM
Putra Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Nomor : B-4856/T.1/PP.00.9/06/2019 tanggal 25 Juni 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : NURBAETI
Nomor Pokok : 20300115011
Program Studi : Manajemen Pend. Islam
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 63 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" EFEKTIFITAS PENERAPAN MANAJEMEN SDM TERHADAP PENINGKATAN MUTU SEKOLAH DI PONDOK PESANTREN IMMIM PUTRA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 04 Juli s/d 04 Agustus 2019

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 02 Juli 2019

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

ALA UDDIN
M A K A S S A R
A. M. YAMIN, SE., MS.

Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. Peninggal.

SIMAP PTSP 03-07-2019



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90222



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 2214 TAHUN 2019

TENTANG

PANITIA/DEWAN PENGUJI KUALIFIKASI HASIL PENELITIAN SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH:

- Membaca** : Lembaran Persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar a.n. Nurbaefti, NIM 20300115011, dengan judul:
"Efektivitas Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar"
- Tertanggal 01 Agustus 2019 yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Ujian Kualifikasi Hasil Penelitian skripsi.
- Menimbang** : a. Bahwa untuk melaksanakan ujian kualifikasi hasil penelitian skripsi dalam rangka penyelesaian studi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/ Dewan Penguji.
b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas ujian kualifikasi hasil penelitian skripsi tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 293 Tahun 2018 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2017/2018.
8. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018
- MEMUTUSKAN**
- Pertama** : Mengangkat Panitia/Dewan Penguji Kualifikasi Hasil Penelitian Skripsi Saudara:
Nurbaefti, NIM: 20300115011;
- Kedua** : Panitia/Dewan Penguji Kualifikasi Hasil Penelitian Skripsi bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;
- Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Gowa
Pada tanggal : 6.r. Agustus 2019

Dekan, 


Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP 197301202003121001

LAMPIRAN: KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR
 NOMOR: 2219/TAHUN 2019

TENTANG

PANITIA/DEWAN PENGUJI KUALIFIKASI HASIL PENELITIAN SKRIPSI

A.n. Saudara/i Nurbaeti, NIM 20300115011;

Penanggung Jawab : Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
 Ketua : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.
 Sekretaris : Dr. Wahyuddin Ruddin, M.Pd.I.
 Munaqisy I : Dr. Baharuddin, M.M.
 Munaqisy II : Dr. Hj. Ermi Sola, M.Pd.
 Pembimbing I : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.
 Pembimbing II : Dr. Wahyuddin Ruddin, M.Pd.I.
 Pelaksana : Relly Afrizal

Ditetapkan di : Gowa
 Pada tanggal : 6 Agustus 2019

Dekan,

Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
 NIP 197301202003121001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 2310 TAHUN 2019
TENTANG
PANITIA UJIAN/DEWAN MUNAQISY SKRIPSI**

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH:

- Membaca** : Lembaran Persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar a.n. **Nurbaeti**, NIM **20300115011**, dengan judul: **"Efektivitas Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar"**
- Tertanggal **09 Agustus 2019** yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang Munaqasyah.
- Menimbang** : a. Bahwa untuk melaksanakan ujian skripsi dalam rangka penyelesaian studi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/ Dewan Munaqisy.
b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas ujian/munqasyah skripsi tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama RI. Nomor 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 293 Tahun 2018 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2018/2019;
8. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2019.

MEMUTUSKAN

- Pertama** : Mengangkat Panitia Ujian/Dewan Munaqisy Skripsi Saudara:
Nurbaeti, NIM: **20300115011**;
- Kedua** : Panitia Ujian/Dewan Munaqisy bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2019 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;
- Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Gowa
Pada tanggal : 09 Agustus 2019

Dekan, 


Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP 197301202003121001

TENTANG

PANITIA UJIAN/DEWAN MUNAQISY SKRIPSI

A.n. Saudara/i Nurbaeti, NIM 20300115011;

Penanggung Jawab : Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.**Ketua** : Dr. Andi Hailmah, M.Pd.**Sekretaris** : Dr. Usman, S.Ag., M.Pd.**Munaqisy I** : Dr. Baharuddin, M.M.**Munaqisy II** : Dr. Hj. Erni Sola, M.Pd.**Pembimbing I** : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.**Pembimbing II** : Dr. Wahyuddin, M.Pd.I.**Pelaksana** : Relly Afrizal

Ditetapkan di : Gowa

Pada tanggal : 09 Agustus 2019

Dekan,


Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP. 197301202003121001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

KUESIONER PENELITIAN
PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PENINGKATAN MUTU SEKOLAH DI PONDOK PESANTREN SMA
IMMIM PUTRA MAKASSAR

Identitas:

Nama :

Alamat :

Pendidikan Terakhir :

Bidang Studi/Guru Kelas :

Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi Bapak/Ibu sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Bapak/ Ibu dimohon untuk mengisi identitas dengan lengkap, kami menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia sesuai dengan keadaan atau fakta yang terjadi pada Bapak/Ibu. Adapun pilihannya sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Mutu Sekolah

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
Sarana Prasarana		SS	S	TS	STS
1.	Sekolah menyediakan sarana yang menunjang jalannya proses administrasi dan pembelajaran				
2	Menyediakan sarana pembelajaran sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai alat untuk proses administrasi dan proses pembelajaran				
3	Sarana yang disediakan pihak sekolah sangat tidak menunjang proses administrasi dan pembelajaran				
4	Sekolah selalu mengidentifikasi dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan internal dari segi sarana dan prasarana				
Pelayanan					
5	Pihak sekolah memberikan kebebasan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk melakukan kegiatan sepanjang hal tersebut dapat di pertanggung jawabkan				
6	Pihak sekolah tidak mampu memberikan pelayanan secara individu				
7	Sekolah tidak memberikan pelayanan yang memuaskan untuk memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan				
8	Pelayanan yang diberikan sekolah sesuai dengan harapan pelanggan internal				
Kinerja					
9	Tenaga pendidik dan kependidikan dapat menyediakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan				
10	Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas				
11	Tenaga pendidik dan kependidikan selalu merencanakan kegiatan administrasi dan pembelajaran				
12	Sekolah selalu melakukan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kualitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan				

Manajemen sumber daya manusia

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
Perencanaan		SS	S	TS	STS
1.	Kepala Sekolah mengadakan perencanaan pengadaan pegawai disesuaikan dengan kebutuhan sekolah				
2	Kepala sekolah mengadakan perencanaan promosi jabatan sebagai bentuk apresiasi yang dicapai oleh tenaga pendidik dan kependidikan				
3	Kepala Sekolah tidak melakukan perencanaan sumber daya manusia sesuai visi misi sekolah				
4	Untuk mengembangkan sumber daya manusia kepala sekolah melakukan perencanaan untuk memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan kependidikan meningkatkan pendidikan kejenjang lebih tinggi				
Rekrutmen					
5	Rekrutmen tenaga pendidik diadakan sesuai dengan kebutuhan sekolah				
6	Kepala Sekolah menyepakati metode-metode rekrutmen kepada tenaga pendidik dan kependidikan				
7	Kepala sekolah melakukan perekrutan kepada tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong				
Evaluasi					
8	Kepala Sekolah melakukan evaluasi pelatihan untuk mengetahui tingkat keberhasilan tenaga pendidik dan kependidikan				
9	Kepala sekolah mengevaluasi perencanaan program di akhir tahun				
10	Kepala sekolah tidak melakukan evaluasi terhadap bahan ajar yang digunakan tenaga pendidik dan kependidikan				
11	Kepala sekolah mengevaluasi kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan				



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Nurbaeti, lahir di Bulukumba, Desa Salassae, kecamatan Bulukumpa, kabupaten Bulukumba pada tanggal 08 mei 1998, merupakan anak pertama dari 5 bersaudara dari pasangan bapak Najamuddin dengan ibu Anna Rohana.

Penulis memulai memasuki jenjang pendidikan di SDN 244 salassae pada tahun ajaran 2003/2004 dan selesai tahun ajaran 2009/2010. Melanjutkan pendidikan di SMPN 16 bulukumpa tahun 2010/2011 dan selesai pada 2011/2013. Pendidikan tingkat menengah atas penulis lanjutkan di SMAN 14 bulukumba 2013 dan selesai tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan ke salah satu perguruan tinggi negeri di Makassar pada tahun 2015 melalui jalur SBNPTN dan tercatat sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Dengan Rahmat dan Hidayat allah swt, serta doa dari orang tua dan bimbingan dari dosen serta motivasi dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan judul skripsi Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Makassar.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R